

看護職者のキャリア発達からみた生涯学習

近 藤 裕 子

〔抄録〕

社会の変化によって看護の役割も多様化してきた。社会の人々は医療の場で起こる複雑な状況に柔軟に対処できる、キャリアをもった看護職者を求めている。看護職者がこのような状況に応えるには、自己の能力の向上をめざしてキャリア発達を行う必要がある。このことは、看護職者の生涯学習の重要性を意味しているが、現時点では、看護職者のキャリア発達や生涯学習にはさまざまな問題がある。今回、先行研究からキャリア発達と生涯学習の関連をあきらかにしながら、現状の問題点を考察した。その結果からキャリア発達からみた看護職者の生涯学習の体系図示を試みた。

キーワード：看護職者、キャリア発達、生涯学習、看護教育、看護

はじめに

看護職者の「生涯教育」は、1977年に開催された第16回ICN（International Council of Nurses）（国際看護婦協会）東京大会の学術プログラムの1分科会のテーマとして、世界の看護婦によって検討されたことに始まる。その理由としては、急激に変化を遂げる医療業務のなかで、よりよい看護を提供できる、すなわち質的に高い看護を行うためには、早急にそれに対応できるだけの学習体制の整備が必要であるとのことであった。

ここ数年、看護系大学や看護短大の開設が急激に増加傾向を示している。1991年には21校であった看護系大学が、1996年には47校と約2倍となった。今後も創設が予定されている大学・短大は多く、専門学校レベルで養成されてきた看護職者の教育が、高等教育機関に移行している傾向を示している。

看護職者はその専門的な技術や知識を活用し、保健医療チームの中で働いているが、学校で習得した技術や知識は日々陳腐化しており、今日の医療技術の発展、疾病構造の変化や、人々

の看護や医療に対する要望の多様化の中では、たえず新しい知識や技術の学習が必要となっている。すなわち職業生活の中で、再び最新の知識や技術を習得する学習機会をもちたいという願望、さまざまな状況に柔軟に対応できる能力の拡大等の必要性から、生涯にわたる学習の重要性が増してきているといえる。看護職者が職業生活の中で経験を積み重ねることにより、自らの能力を高めて行く（キャリア形成）ためには、どのような教育・学習が必要であろうか。看護職者の生涯学習をキャリア発達の視点からとらえ、先行研究や看護職をとりまく現状から問題点を明らかにし、生涯学習体系の図示を試みる。

1. キャリア発達に関する先行研究

看護婦不足と看護労働問題に関しては、宗像⁽¹⁾⁻⁽⁵⁾によって1973年から約4年間調査研究がおこなわれた。その当時の看護問題は看護婦の疲労⁽⁶⁾、精神衛生問題や母性保護問題⁽⁷⁾が深刻であったにもかかわらず、看護婦不足から苛酷な夜勤業務を虐げられ、また勤務時間内に最小の看護人員でもって所定の業務を行うことが要求され、経営効率のみを中心とした経営管理が行われており、そのような状況の中で、看護婦のキャリア発達に関しては軽視されていた。その後、人事院の看護婦給与勧告、夜勤の改善などによって看護婦の労働条件は改善されたが、今日まで看護婦の労働は、主に若年女性の労働力に支えられてきた。

平均寿命の延長は、女性のライフ・サイクルに変化を生じた。1996年に発表された女性の平均寿命は82.84歳と、1905年生まれの人々の平均寿命の63.5歳に比べて約20年も延長している。長寿によって女性の結婚年齢は高くなってきたが、末子出産年齢は低くなっており、このことは女性の就労期間の延長に貢献していると考えられる。女性のライフ・サイクルから労働力率をみることによって、看護職の就業状況が推測できる。年齢別に労働力率を見ると、20～24歳層（75.6%）および45～49歳層（72.0%）を左右の頂点とし、30～34歳層（52.7%）を底とするM字型を描いている。これは晩婚化によって25～29歳層の労働力率が低下しており、この間、育児による離職者が多くなっていることを示している。しかし腰掛け的に短期就職する女性は約40%との報告⁽⁹⁾もあり、結婚まで、あるいは子育て期間がすぎれば再就職し、再び看護職として働く者も多くなった。

おりからの不況による経済不安、他産業への雇用不安もあいまって、離職する看護婦は減少してきており、看護婦不足も緩和の傾向がでてきた。このような状況は看護職者のキャリア形成過程に大きく影響を及ぼしたのである。

尾崎⁽¹⁰⁾は、スタンプ（Stamps）⁽¹¹⁾によって開発された職務満足尺度を用いて、ミネソタ州ミネアポリスにある公立病院の看護婦の職務満足の程度を調査した。これによると、ストレスが多い職場であっても、和の高いグループ、すなわち看護婦相互の影響が強い職場でチームワークが保たれていれば、喜びを見いだして仕事をしていることが明らかになった。従来は給料に関

しては、看護婦たちはそれほど問題はないと報告されていたが、この調査の対象者は最も不満とするものに給料をあげていた。

田中ら¹³⁾によると20代の看護婦は給料や職業的地位に不満をもち、専門職としての自立、看護業務については、看護婦相互の影響で満足感が高くなっていた。それが40代になると20代とは逆転し、給料や職業的地位、医師や看護婦間の関係では満足感が高くなり、専門職としての自立や看護婦相互の影響では不満が高くなる傾向がみられた。

上裕ら¹⁴⁾は看護婦の就業継続意志と看護業務の満足度の影響について調査した。これによると就業継続意志は給料や業務量などの労働条件よりも、看護判断や臨床能力などの看護婦自身の評価により影響を受けていた。看護婦に満足意識をもたらすのは直接看護業務であり、間接看護業務でも、専門的知識や技術を要する内容であった¹⁶⁾。

白井らは、看護婦のキャリア形成過程のなかで看護学生の自己成長を検討した。その結果、看護職を強く希望し、Nursing mind と skill をもった看護婦像を目指して、悩みながらも専門職志向が強まっていると報告した。

坂本ら¹⁶⁾によると新卒看護婦が望むのは、人間関係がよく、生き生きと働ける職場であり、葉王子は卒後教育体制が整備されていることという。そして看護学生にとって職場選択は、労働条件関係よりも専門職としての仕事の内容を中心に行われている。

秋田ら¹⁸⁾は20代看護婦の職業観の調査から、専門職としての意識の変化を検討した。そして20代看護婦は、就職当時意欲をもってスタートし、悩み、やめたいと思いつながらも、友人や同僚に支えられ、Nursing mind より skill を優位とした看護婦像を描き仕事をしている。しかし、経験年数によって就業意欲は減退してくる。卒業後2～3年目の看護婦の意欲減退が顕著であることや、6～7年目になると仕事に対する自信と新しいものへの積極的な試みをするが、組織の中で受け入れてもらえず、人間関係の複雑さから意欲減退を生じているという。それが卒業後8～9年のキャリアを積むと看護への意欲が強くなり、継続意識も高くなるというのである。

鶴田ら¹⁹⁾は看護婦の仕事と女性のライフ・サイクルの両面が、キャリア発達にどのように影響しているかを事例より明らかにした。その結果、看護学校就学時の動機が就業継続に強く関連していることや、職場選択の要因としては給料よりも満足感、継続教育体制の整った環境で自己成長できる場を選択しており、就業可能な配偶者選択が行われている。キャリアを発達させるには、ローテーションの影響や看護職以外の経験、たとえば他職種につく、外国滞在などの影響が大きいという。

島村²⁰⁾はもう一つの要因として職場の人間関係を含む「勉強になる職場」の問題があると指摘した。そして看護婦の成長を援助する教育的サービスのあり方や生きがいのある職場づくりを提言している。

以上のことから看護職者のキャリア発達については、離職や転職をいかに予防するかの視点

で考えられ、雇用者側に対しては、勤務改善を行うことによって看護職者にとって魅力ある職場づくりに努めるようにと提言している。しかし、単に出産後も仕事を続けられるように保育所を作るというのではなく、育児中、休職中なども学びの場を開いておき、またやる気のある人にはチャンスをつかめる道を作ることなどの工夫をすることが、キャリア発達へのステップとなることが解明されたのである。

2. キャリア発達からみた生涯学習に関する先行研究

キャリア (career) という言葉は、パーソンズ (Parsons, F.) によって1900年代始めに使われた。その当時の著書には、キャリアと職業とを区別せずと同義語として用いている。スーパー (Super, D.E.) は1961年にキャリアを「個人の人生における職業、職務、職位の連鎖」と定義している。1973年にアメリカ職業指導協会はキャリアを「仕事を通して形成される継続的で目的的なライフパターン」と定義した。

1980年代からキャリアは、「生涯の間に人が果たす役割の組み合わせと道筋」を意味するライフ・キャリアと考えられるようになり、職業キャリアを中心としながらも、生涯で関与する種々の役割との関連が重視され、人生・生活全体を含むものと定義されるようになってきた。このような定義を踏まえて、ここではキャリアを労働者が職業生活の中で、どのような仕事を経験しながら自らの能力を高めていくか、ということとして用いる。キャリアには職業歴、教育歴、家族歴、活動歴などとともに、その人がもっている人間性などさまざまなものが含まれると考えるからである。

キャリア発達をアメリカ職業指導協会は、「キャリア形成のために統合される心理的、社会的、教育的、物理的、経済的、機会的な要因の全体的な附置」と定義した。本論で用いるキャリア発達の意味は、「ライフ・サイクルの中で職業キャリアを発展させながら、職業上の能力を高めて行く過程」と定義した。

本来キャリア発達は、自らの意志と努力によって行われるべきであるが、個人が自由に職業を選択できない社会状況から、日本におけるキャリア発達は企業の中で行われてきた。

このような意味から看護職者のキャリア発達とは、看護専門職として社会的により高い価値が与えられるように、仕事を継続することが尊重される過程であり、このことによって看護職全体の社会的地位の向上、さらに質の高い看護を社会の人に提供できるようになることを意味する。

1986年4月、男女雇用機会均等法の影響で、女性のキャリアが注目を浴びるようになった。社会ではそれまでの終身雇用制と年功序列制度が崩れ、能力主義の人事管理が行われるようになった。女子労働力率をみると1980年には47.6%であったが、1990年には50.1%と上昇した⁶³⁾。一方、看護職のキャリア発達の必要については、ILO「看護に関する条約および勧告」に明確

化されている。その条約の第2条の2に「キャリア上の将来の見通しおよび報酬を含む雇用条件などを与えるために必要な措置をとるものとする」と記されている。そして勧告の中で「看護者に対して専門職としての発展、研究および開発への可能性、専門職にみあった報酬体系を用意し、キャリアとしての合理的な見通しを与えるために、①一定期間雇用中断後の職場復帰のための適応措置、②継続教育のための便宜、たとえば有給または無給の教育休暇制、勤務時間調整、教育訓練のための経費の支払い、実地訓練のための場を勤務場所内につくる」とある。

キャリア発達にはさまざまな職場条件の他に、人間的成長による自己洞察力すなわち、自身の体験や他人や周りの環境から学ぶ姿勢の形成過程、の育成も必要となってくる。自立した認識力や判断力、実践力をもち、自分自身の道を歩くことができる、それには自らの感性を高めるとともに、積極的に学ぶ姿勢を養うことが要求されるのである。

1987年厚生省看護制度検討会報告書の中に、21世紀に向けて期待される看護者像があげられており、看護職者の生涯教育に関して以下のように述べている。「看護職者が、よりよい看護をあらゆる保健医療の場で提供するとともに、専門職業人として社会的評価を受けて行くためには、看護職者に対する生涯教育が必要である。各都道府県に看護職者の継続した教育を行うための体系化を確立するとともに、働きながらも安心して、かつ、継続的に学習していくことのできる体制を確立し、看護職者の継続した教育のより一層の充実強化を図る必要がある。」

1992年3月に出された厚生省看護職員生涯教育検討会報告書は、「看護職員が専門職業人として成長、成熟し、看護が魅力あるものとして生涯を通して続けられるようにするためには、すでに行われている研修も踏まえて生涯教育の体系化を図り、それに基づいた研鑽の機会が得られるようにする必要がある」とし、生涯教育の体系と内容に関しての提言が行われた。それによると看護職員の生涯教育は、生涯にわたってリフレッシュするための教育と、専門職業人としての積極的な能力開発を進めるための教育に大別しており、リフレッシュのための教育では、①新たな知識・技術の習得、②全人的医療における感性・柔軟性を育むための研修を、また専門性を高める教育では、①看護実務研修、②専門領域における研修、③指導的・管理的立場の看護職員の研修を行うこととしている。リフレッシュのための教育、専門性を高めるための教育内容として研修モデル案が提示されており、日本看護協会、各都道府県看護協会や病院等での研修において、研修モデルの基礎として活用されている。

一般の大学が生涯学習への対応として、大学院を含め、大学等に職業人を積極的に受け入れて、社会的ニーズに対応しながら、大学自体の研究水準の維持向上を図ろうとしている。大学や大学院が広く社会に開かれることによって、より多くの社会人、専門職業人が継続的に教育を受け、最新かつ高度の知識や技術を修得することは、その職業の発展にとって重要でかつ不可欠なことである。社会人が社会生活や職業生活を続けながら継続した学習を行うことができる方法には、社会人特別選抜入試、夜間ないし昼夜開講制を実施する学部や大学院、科目等履

修生制度などがあり、また博士後期課程では年限を短縮する大学院などが設置されている。しかし、このように開かれた大学は、看護教育では極わずかである。それは看護系大学院や大学数が少ないことが大きな原因であり、そのため生涯学習に対応できる状態に至っていないからである。これからはさまざまな教育背景をもち、意欲のある看護職者の生涯学習の機会を提供できるように門戸を開き、多様な学習者のニーズに対応して行くことが、看護・看護教育が発展する上で重要と考える。大学と看護の現場が連携する、そして大学の知の財産を現場・社会で活用する、また現場の状況を大学で解明することができた時、日本の看護・看護学は大きな発展をみるであろう。このような状況は、看護職者のキャリア発達にも連動して行くと考ええる。

キャリア発達の視点から生涯学習を考えた場合、女性としてのライフ・サイクルを考慮した生涯学習システムを採り入れること、それと共に、いつでも、どこでも、誰でもが学習できる環境づくりが大切となる。

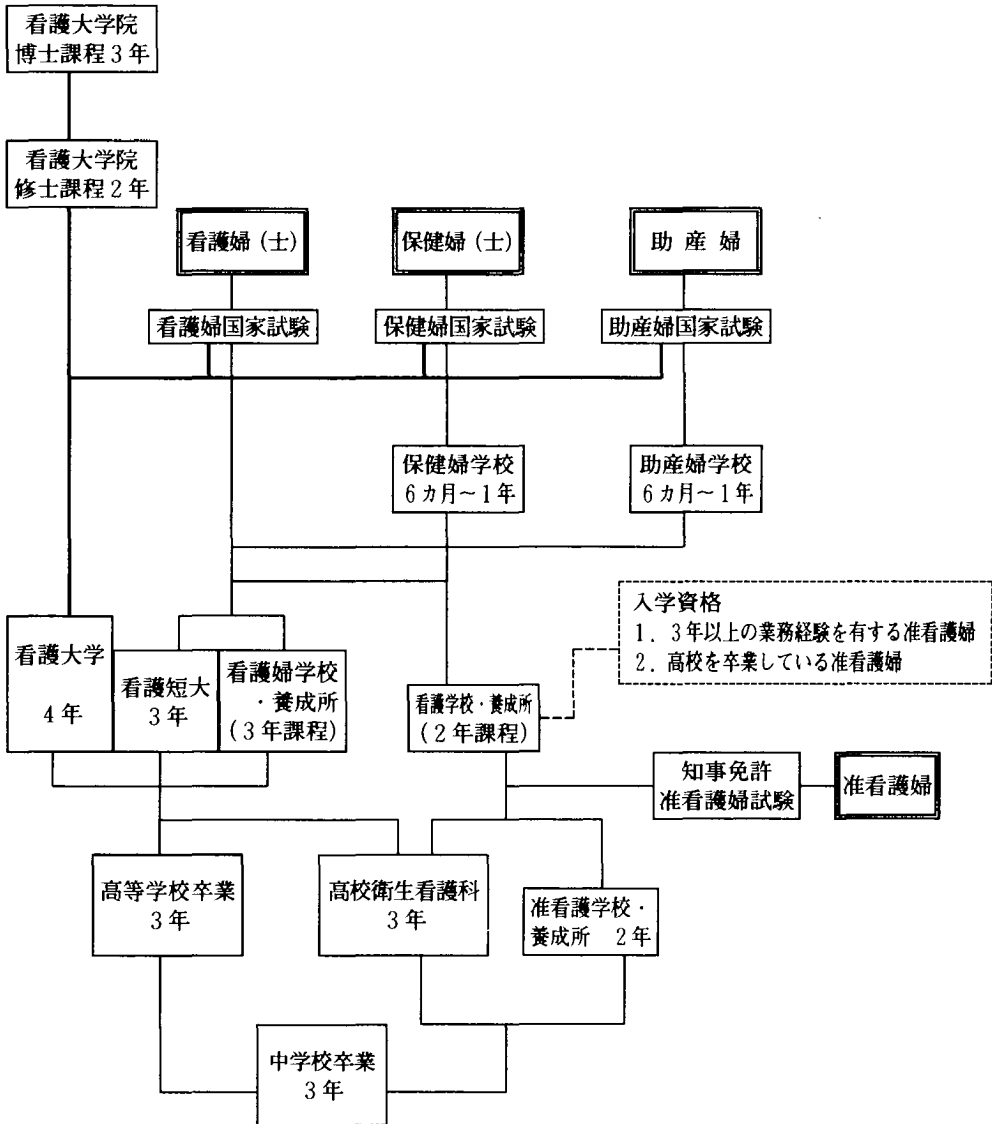
3. 看護職者の生涯学習上の問題点

1) キャリア発達からみた場合

2～3年前までは若年看護職者の離職や転職が問題となっていた。看護職者の職業継続意志が低下する時期が、結婚や出産など女性にとって個人生活のウエイトが高まる時期に対応しているといわれており、これが看護職者のキャリア発達を阻害する要因の一つと考えられてきた。看護職者が豊かにキャリアを発達させるためには、その専門性を発揮しながら働くことができる職場づくりが有効な方策である。各施設では継続して働くことができる職場づくりとして保育所の設置や、選択できる勤務時間帯を考案する、業務整理などの方策を採ってきた。これらは結婚・子供をもつ看護職者にとっては、勤務を継続することができる条件になると考えたからである。しかし、多くの看護職者は、職場の環境整備よりは、自らの能力を向上するような教育体系が構築されている職場で働きたいとの希望をもっていた。育児などで一時的に休職している者は、学びの場が提供されることを望んでいることも先行研究より明らかとなった。

現在、看護職者の生涯にわたる学習継続は、施設、設備などのハード面と、学習内容のソフト、両面に問題をもっていると考ええる。特にソフト面においては、看護の教育体系が確立されていないし、その根本には看護が「看護学」として確立されていないことがあげられる。学問体系の成立が不十分な中で、看護職者は今、キャリア発達から生涯学習を考える必要性を認識し始めた。さらに職場の管理者は、専門的な教育を計画し、提供できる環境づくりの必要性、特に自らの能力を向上させるような学習環境の提供に目をむけだしたのである。学習したことが個人のキャリアとして評価され、職務の中に反映するような評価システムの確立も十分でな

図1 看護教育制度



く、キャリア発達の視点からは未だ多くの問題をもっている。

2) 看護教育制度からみた場合

看護職養成を教育制度からみた場合、次のような問題をもっている。

- ① 准看護婦制度の存在によって看護婦、准看護婦という資格の二元化。
- ② 大学・短大と各種学校・専修学校などのいわゆる学校教育法による一条校と非一条校の2つの異なる形態の学校の存在による複線型の学校 [図1]。

このような現状は、看護婦養成が始まった明治時代から看護教育の発展がなかったことを表している。明治に始まった看護婦養成は、教育制度の変革で多くの職業学校が、学校教育制度の中に位置づけられたが、看護は当時の社会が女性蔑視の傾向にあり、また看護婦の質的向上を望まない医師の影響などによって、専門学校のみで据置かれた。さらに看護婦の量的充足の要求に対応する手段として准看護婦養成、高校衛生看護科などがつくられ、看護教育は「複線型」、「二重構造」と複雑さを増し、さらに資格の「二元化」となった。

近年、看護をとりまく環境の変化から、看護職者の習得すべき専門的な知識や技術、幅広い人間性が求められ、多様な職種との連携の必要性等から看護職者に高学歴が求められるようになった。看護協会は1県1大学の構想を打ち出すとともに、「准看護婦の新規養成停止を望む」声明をした⁸³。看護教育制度の改善の速度は遅く、制度の一本化には時間がかかりそうである。そのうえ多様な教育背景や経験をもつ看護職者に、学習機会を提供し、学位取得や生涯学習に連動する教育環境にはなっていない現状である。

複線型の教育制度は継続させながら、近年創設されている大学の設置が順調に進展し、大学院が開設されると仮定しても、日本の21世紀初めの大学数は100校、大学院はせいぜい15校ほどと算定する。それに比べアメリカ(1993年)では、四年制大学は501校66,874人の学生が学んでおり、看護学修士課程は238校26,440人、博士課程は53校2,765人である。高学歴の時代となったアメリカに比べて、日本は看護の高等教育機関の設立がおくれている。しかし40年後には、現在のアメリカと同様な学校数に到達するのではないかと推測される。

4. キャリア発達からみた生涯学習の展望

看護職者のキャリア発達から生涯学習を考えると、看護職者が専門職業人として成長するために、生涯にわたって行われる一貫した教育であるといえる。その範囲として生涯にわたってリフレッシュする教育と、専門職業人としての積極的な能力開発を進める系統的教育、が含まれるのである。

1) リフレッシュのための教育

看護基礎教育課程卒業後、大学院において学位取得を目指す教育である。このコースに進むことができる者は大卒者であるが、看護職者のうち大学を卒業する者は年間約2,500人であり、

全体の大学卒業生からみるとその5%に過ぎないのである。看護系大学院の入学定員は100余人、わずかな看護職者にしか入学の門戸は開かれていない。さらに大学院の所在地は東京周辺に集中しており、社会人の受け入れを行っている大学院は少なく、職場を一時的に離れなければならない。個人の経済的負担はもとより、年齢の高い者にとっては再就職にも困難を生ずる。そのため身近にある看護学に関連ある周辺分野の夜間や、社会人入学を受け入れている大学院へ進学し、自らのキャリア発達を行っている者も多い傾向がみられている。多様な経験と教育背景をもつ看護職者の学習需要に教育側が応えるためには、①入学機会の多様化として、編入学枠の設定や社会人特別選抜、②履修形態の柔軟化としては、科目等履修生制度の導入、夜間大学や大学院制度の導入、昼夜開講制の導入、などを柔軟に考えていく必要がある。看護職者の学習環境を整備することは、看護全体の質的向上とケアの質保証には不可欠と考える。

日本の職業社会の中では年功序列を採用している組織が多く、一旦離職すると再就職が難しく、また経験を加味した職位に就くという保証もないが、看護職でも同様の状況がみられる。社会人入学をした者に対する調査⁶⁴によっても、卒業後に企業などへの再就職が難しい現実があった。大学での学習期間が社会的に評価されず、場合によってはマイナスとされかねないという声もある。学歴を積むことによって職位や職務が与えられるシステムがつくられるならば、学校卒業→就職→学校入学を繰り返しながら、自らの目的に応じて学びつづける努力が可能となる。仕事を継続しながら高等教育機関で学習ができる環境づくりがされるならば、現場にある問題を理論的・学問的・体系的に探求することによって、新知見を生み出す研究活動が行えるであろうし、実践的な研究が幅広いフィールドで行えることとして意義がある。そのうえに発展途上の看護学の基礎を充実し、学問体系として構築することも可能となるのである。

2) 専門性を高める教育

(1) 職場内教育

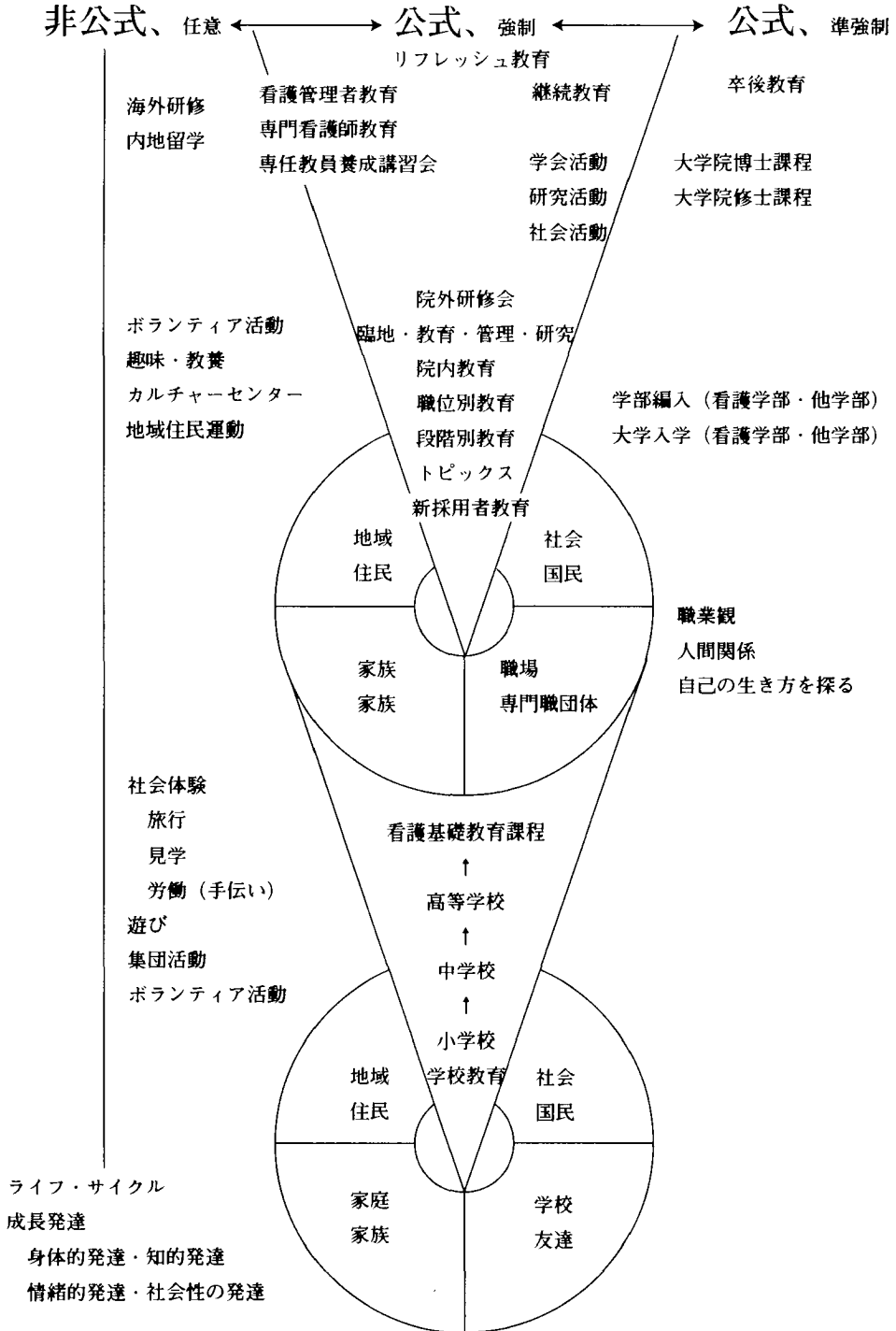
現場で勤務する看護職者に対し、組織の資質向上を目的として計画、実施される研修や講習会が中心であるが、看護職者の生涯学習としての役割は大きい。各施設が自看護職者のレベルを評価し、施設や専門職能団体が求める看護の水準に照らして、施設独自の教育体系を組んでいる。この内容にはベナー（Benner, P）⁶⁵のモデルが枠組みとして使われており、キャリア別に学習内容が組まれているところが多い。

職場内教育の実践は、全体的な看護の水準を向上させるだけでなく、個々の看護職者のキャリア・プランに基づき、個人の意志を尊重しキャリア形成を支援するものと位置づけることができる。各施設で期待される看護や看護婦像を明らかにして、一貫・継続した教育ができるように計画立案されていかなければならない。

(2) 専門職能団体、第三セクター方式で行われる研修

看護職の職能団体である日本看護協会は、変革する社会の中で人々の看護への要求に応え、

図2 看護職者の生涯学習体系図 (近藤試案)



かつ看護の質的向上をめざし、さまざまな研修を行っている。研修内容はキャリア別に計画されたものが多く、1コースの定員は1県1～2人である。その他にキャリアを重視した継続教育により、修士課程で行うべき教育を、現段階では協会が担当しているコースもある。

第三セクター方式で行われている教育も、専門領域の内容が多くなっている。この研修は集合教育の形式を採り単発的に行われている。このような研修では看護職者個々のレベルを評価し、それに応じた内容を教育することは難しい。主として受け身の学習方法であって、学習者の能動性を引き出すまでには至らないという欠点をもっている。しかし、参加者が多いという現実をみると、看護職者の学習意欲は高いと考えられる。

以上のような教育の種類は系統的に体系化されているのではない。これからは看護職者の教育・学習の体系化がどのようにあればよいのかについて、検討することが重要となるだろう。草刈は生涯学習の試案を提案しており、さらに先行研究の結果から筆者は、看護職者の生涯学習を〔図2〕のように考えた。

図に描いた2つの円は、人が成長・発達する基盤となる環境を表した。上方の円は職業に就いた段階での環境である。V型は生涯学習の発展方向を示しており、内部にはキャリア発達の視点からは必須に近い学習内容を配列し、V型の左外に非公式な社会生活や活動状況を、右外には準強制・公式の学校教育を配置した。V型の内部と外部は相互に関連しあいながら、キャリア発達を支援し、かつ学習を広げて行く原動力となると考えている。

今後、それぞれの内容を詳細に分析し、看護職者の生涯学習として利用可能な教育環境を構築する必要性が示唆された。

ま と め

看護職者がキャリア発達を行うにはどこに問題があるのか、キャリア発達を促進するにはどのような生涯学習が必要であるかについて考察した。その結果以下のことが明らかとなった。

1. 看護高等教育機関が極端に少なく、特に大学院数は現在7校（1995年）であり、学習者を十分に受け入れることができない。
2. 職場内教育と他の場所で行われる多様な教育、この両者の間には関連性がなく、単発的に実施されている。キャリア発達の視点からとらえると、継続性がなく分断されていることに問題がある。
3. 社会人の受け入れを促進するために、弾力化された大学院制度を活用した試みは、看護系大学院で実施されているところはごく一部である。また、大学院がある学校は都市部に集中しており、地方の者の利用は困難である。
4. 職場を離れずに教育をうけるシステムが職場に定着していない。
5. 教育を受けてもそれが職位や職務に反映されず、かえって離職によるマイナス要因と

なる。

看護職者の生涯学習については、それを実践するにはさまざまな障害があることが明らかとなった。今後、現状の打開策を考慮しながら、生涯学習体系の内容を明確化し、その是非を臨床の看護職者とともに検証していくことが、課題として残された。

注

- (1) 宗像恒次『今日の看護労働の実態と諸問題』日本労働協会雑誌7 (8), 1975年
- (2) 宗像恒次『看護職者の労働問題 (1) (2)』月刊労働問題 212, 214, 1975年
- (3) 宗像恒次『看護職の労働条件と諸問題, 看護職の生活をめぐる問題, 看護職の労働阻害問題, 看護職と専門職問題, 看護職の社会・労働問題をめぐる問題』保健婦雑誌 31 (9, 10, 11, 12), 32 (2), 1975~1976年
- (4) 宗像恒次『看護婦不足から看護不足への発想の転換を』ナースステーション5 (3), 1975年
- (5) 宗像恒次『看護婦不足をめぐる再検討の視角構造』季刊社会保障研究11 (3), 1976年
- (6) 斎藤一編『交替制勤務』労働科学研究所, 1979年
- (7) 宗像恒次『看護専門職能としての母性問題』看護28 (6), 1977年
- (8) 総理府編『女性の現状と施策』大蔵省, 1993年, 62頁
- (9) 前掲8)
- (10) 尾崎フサ子『看護婦への仕事の満足度に関する研究 — 米国のICU・CCUで働いている看護婦と一般内科・外科病棟で働いている看護婦の比較』看護研究20 (3), 1987年, 54~61頁
- (11) Stamps P.L ; Piedmont E.B, etal *Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals* Medical Care 16 (4), 1978年, 337~352頁
- (12) 田中満由美他『看護婦の仕事への満足度に関する研究 — Stamps らの質問紙を使ったアンケート調査より』第23回日本看護学会集録 (看護管理), 1992年, 59~61頁
- (13) 上裕佳恵他『看護業務の満足度が看護婦の就業継続意志に及ぼす影響』第23回日本看護学会集録 (看護管理), 1992年, 65~67頁
- (14) 奥野ひろみ他『看護業務と満足度の関連性』第23回日本看護学会集録 (看護管理), 1992年, 68~70頁
- (15) 臼井陽子他『看護婦のキャリア形成過程に関する研究 (その1) — 看護学生の自己成長をめぐって』第16回日本看護学会集録 (看護教育), 1985年, 146~152頁
- (16) 坂本万千子『ナースの病院選択のポイント』病院47 (5), 1988年, 408~409頁
- (17) 薬王子和子『ナースの病院選択のポイント』病院47 (5), 1988年, 406~407頁
- (18) 秋田眞千子他『看護婦のキャリア形成過程に関する研究 (その2) — 設置主体の異なる看護学生の自己成長感を通して』第17回日本看護学会集録 (看護教育), 1986年, 205~207頁
- (19) 鶴田早苗, 草刈淳子『中堅看護婦の事例から見た看護婦のキャリア発達と女性のサイクル』第17回日本看護学会集録 (看護管理), 1986年, 146~148頁
- (20) 島村忠義『ナースの職場選択と労働意識』看護展望9 (8), 1984年, 680~687頁
- (21) 前掲8)
- (22) 日本看護協会『協会ニュース』1995年10月15日
- (23) The International Nursing Foundation of Japan *Nursing In The World* Tokyo, Medical Friend, 1993年, 552頁
- (24) 朝日新聞1995年9月15日

看護職者のキャリア発達からみた生涯学習 （近藤）

- 25) パトリシア・ベナー（井部俊子他訳）『ベナー看護論 ― 達人ナースの卓越性とパワー』医学書院，1992年，25頁
- 26) 草刈淳子『看護における生涯教育と大学』看護教育20（11），1979年，698頁

（こんどう ひろこ 香川医科大学医学部看護学科）（1996年10月16日受理）